

## சம்பளச் சமநிலை தொழிலாளர்களுக்கான மேலோட்டமான பார்வை

### சம்பளச் சமநிலை என்றால் என்ன?

சம்பளச் சமநிலை என்பது சமமான பெறுமதியுள்ள வேலைக்குரிய சமமான சம்பளமாகும். சம்பளச் சமநிலைச் சட்டம் (PAY EQUITY ACT). இதன் நோக்கம் பால் அடிப்படையிலான, ஆதிகாலந்தொட்டு இருந்துவரும் ஏற்றத்தாழ்வுகளை நிவர்த்தி செய்வதற்காக, ஒன்றாறியோவில் பெண்களுக்கான தொழில்களில் இருக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கப்படும். நஷ்டஈடோ அல்லது சம்பளமோ ஆகும். இதற்காக பெரும்பாலாகவோ அல்லது மரபுரீதியாகவோ ஆண்களால் செய்யப்படும் சேவைகளை, பெண்களால் பெரும்பாலாகவோ அல்லது மரபுரீதியாகவோ செய்யப்படும் வேலைகளுடன் ஒப்பிட்டு மதிப்பீடு செய்யவேண்டி உள்ளது. வேலைகள் ஒப்பிடக்கூடிய மதிப்புடையனவாக இருந்தால், பெண்களுடைய வேலைகளுக்கு ஆண்களுடைய வேலைகளைப் போன்று சமமான சம்பளம் வழங்க வேண்டியுள்ளது. பெண்களுக்குரிய வேலைகள் பெரும்பாலாகவோ அல்லது மரபுரீதியாகவோ பெண்களாலேயே செய்யப்படுகின்றன. உதாரணமாக நூலகர், குழந்தைப் பராமரிப்பாளர், செயலாளர் போன்ற வேலைகளைக் குறிப்பிடலாம். ஆண்களது தொழில்கள் பெரும்பாலாகவோ அல்லது மரபுரீதியாகவோ ஆண்களாலேயே செய்யப்படுபவை. உதாரணமாக பண்டமாற்று, வண்டியோட்டுநர், நெருப்பு அணைப்புநர், பொருள் அனுப்புநர் போன்ற வேலைகளைக் குறிப்பிடலாம்.

வேலைகளின் பெறுமதி அவ்வேலைகளுடன் தொடர்பான திறன்கள், பிரயத்தனம், பொறுப்பு, வேலைசெய்கின்ற வேலைத்தல நிலைமைகளின் அடிப்படையில் தங்கியுள்ளது.

### சட்டத்தினால் யாருக்கு பாதுகாப்பு உண்டு?

ஒன்றாறியோவில் பத்திற்கோ அல்லது அதற்கு மேற்ப்பட்ட வேலையாட்களைக் கொண்ட ஏதாவது ஒரு பொதுத்துறை சார்ந்த கூட்டுத்தாபனத்திலோ அல்லது தனியாத்துறைக் கூட்டுத்தாபனத்திலோ நீங்கள் வேலைபார்ப்பவராக இருந்தால் உங்களுக்குப் பாதுகாப்பு உண்டு.

- குறிப்பிட்ட பருவகாலத்தில் வேலைசெய்ப்பவர்கள் உட்பட முழுநேர வேலையாட்களுக்கும் பாதுகாப்பு உண்டு. விடுமுறை நாட்களில் மாத்திரம் வேலைசெய்யும் மாணவர்களுக்குப் பாதுகாப்பு கிடையாது.
- வங்கிகள், விமான நிறுவனங்கள், அஞ்சல் நிலையங்கள், தொலைக்காட்சி அல்லது வானொலி நிலையங்கள் போன்ற கூட்டு அரசாங்கத்தின் நீதி பரிபாலன ஆதிக்கத்திற்குட்பட்ட தொழில்களுக்கோ அல்லது நீங்கள் கூட்டு அரசாங்கத்திற்கு வேலை செய்பவராக இருந்தாலோ உங்களுக்குப் பாதுகாப்பு கிடையாது.

- தை மாதம் முதலாம் திகதி 1988ம் ஆண்டிலிருந்து நீங்கள் தனியார்துறையினைச் சார்ந்த கூட்டுத்தாபனத்தில் வேலை செய்பவராக இருந்தால் உங்களுக்குப் பாதுகாப்புக் கிடையாது. ஆனால் இக் கூட்டுத்தாபனம் 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொகையினரைக் கொண்டவையாக வளர்ச்சியடையுமாக விருந்தால் அவற்றிற்கு உடனடியாக சம்பளச் சமநிலை கிட்டும்.

## சமவேலைக்கான சம்பளமும் சமநிலை சம்பளமும் ஒன்றையே குறிப்பனவா?

இல்லை. சமவேலைக்கான சம சம்பளம் என்பது ஒரே அளவான வேலையினை செய்யும் ஒரு ஆணும், பெண்ணும் சமமான சமபளத்தினைக் கட்டாயம் பெற வேண்டும் என்பதாகும். (வேலை நியமங்கள் தொடர்பான சட்டத்திற்கமைய) (*Employment Standards Act*).

சம்பளச் சமநிலை என்பது வழமையாய் பெண்களால் செய்யப்படும் தொழில்களை வழமையாக ஆண்களால் செய்யப்படும் வேறுபட்ட வேலைகளுடன் ஒப்பிடுகின்றது. நிறைவேற்றப்பட்ட வேலையின் பெறுமதி ஒரே தன்மையுடையதாக விருந்தால் பெண்களுக்கான தொழில்களுக்கு குறைந்த பட்சம் ஆண்களுக்கான தொழில்களைப் போன்று சமமான சம்பளம் வழங்கப்படுதல் வேண்டும்.

## எவ்வாறு வித்தியாசமான வேலைகள் சமமான மதிப்பைப் பெறுகின்றன?

வித்தியாசமான வேலைகளுக்கு வேறுபட்ட நிலைகளிலுள்ள திறன்கள், பிரயத்தனம், பொறுப்பு, வேலைத்தல நிலைமைகள் தேவைப்படுகின்றன. உங்கள் தொழில் அதிபரும், தொழிற் சங்கமும் (அப்படி ஒன்று இருந்தால்) ஒவ்வொரு வேலையினதும் பெறுமதிகளை இந்த நான்கு அம்சங்களின் பெறுமதிகளையும் கூட்டி ஒட்டு மொத்தமான மதிப்பெண்ணினை முடிவு செய்கின்றனர்.

உதாரணமாக ஒரு செயலாளரின் வேலை, ஒரு காவலர் அல்லது பராமரிப்பாளரது வேலையிலும் பார்க்க உடல் ரீதியான பிரயத்தனம், வேலைத்தல நிலைமைகள் ஆகியவற்றின் வகைகளிலும், நிலைமைகளிலும் வேறுபடுகின்றன. இந்த இரு வேலைகளுக்கும் வெவ்வேறு வகைகளும், நிலைகளும் கொண்ட பொறுப்பும், மனப் பிரயத்தனமும், செயல்திறனும் இருக்கக்கூடும். பால் சமநிலை அடிப்படையிலான ஒப்பீட்டு முறையின்படி இந்த நான்கு அம்சங்களின் ஒட்டு மொத்தமான மதிப்பு இவ்விரு வேலைகளையும் பரிசீலித்து மதிப்பிடும்பொழுது செயலாளர் வேலை, காவலர் அல்லது பராமரிப்பாளர் வேலைக்குச் சமமானதாகவோ அல்லது கூடியதாகவோ காணப்பட்டால், சட்டமுறைப்படி பெண்கள் தொழில் வகுப்பினருக்கும் குறைந்த பட்சம் சமமான சம்பளம் வழங்கப்பட வேண்டிய தேவை உள்ளது.

## பெண்களது வேலைகள் எவ்வாறு குறைவாக மதிப்பிடப்படுகின்றன?

வரலாற்று ரீதியாக எமது சமூகம் பெண்களால் இயல்பாகச் செய்யப்படும் வேலையின் அம்சங்களைக் கவனித்தும் கவனியாது தள்ளுபடி செய்துவிட்டது. சமமான சம்பளத்தை அல்லது நேர்மையான வேதனைத்தை நிர்ணயிக்கும்பொழுது, தொழில் கொள்வோர், தொழிற் சங்கங்கள், தொழிலாளர்கள் பெண்களதும் ஆண்களதும் வேலைகளின் சகல அம்சங்களையும் முழுமையாக விபரித்து பெறுமதி கண்டு, கணிப்பீடு செய்தே சம்பளம் வழங்க வேண்டும். கடந்த காலத்துச் சில உதாரணங்களாவன:

- தொழில் கொள்வோர் ஒரு சொற்களை ஒழுங்குபடுத்தும் இயக்குநருக்குத் தேவைப்படும் கைத்திறன்களைக் கண்ஜாடையாக விட்டுவிட்டுப் பொறி திருத்துநரின் கைத்திறன்களுக்கு கூடிய அங்கிகாரத்தினையும் பெறுமதியினையும் வழங்கியிருக்கலாம்.

- தாதிமார்கள் நோயாளிகளைத் தூக்குவதற்கான முயற்சியினையோ, பிள்ளைகளைத் தூக்கும் பகல்நேரப் பிள்ளை பராமரிப்பாளர்களது உடல் உழைப்பினையோ தொழில் கொள்வோர் பெறுமதி வழங்காமல் ஒரு கட்டட நிலையத்தில் வேலையாட்கள் பாரமான பொருட்களைத் தூக்குவதற்கோ அல்லது பண்டகசாலையில் பொருட்களைத் தூக்குவதற்கோ கூடிய மதிப்பினை வழங்கியிருக்கலாம்.
- பகல் நேரப் பிள்ளைப் பராமரிப்பாளர்களது பாதுகாப்பிற்கான பொறுப்பினை பெறுமதியுள்ளதாகக் கொள்ளாமல், உபகரணங்கள், நிதி அல்லது பொருள் மூலவளங்களைப் பாதுகாப்பதற்கான பொறுப்பு மதிப்புடையதாகக் கொள்ளப்பட்டு வேதனம் வழங்கப்பட்டிருக்கலாம்.

வேலைத் தலைப்பங்களும் வேலை மதிப்பு பற்றிய தவறான கருதுகோள்களுக்கு இடமளித்திருக்கலாம். 'முகாமையாளர்' என்னும் பதவிநிலை 'நிர்வாக உதவியாளர்' என்பதிலும் பார்க்க முக்கியமானதாகத் தொனிக்கலாம். எப்படியிருப்பினும் வேலையின் பெறுமதி ஒருத்தன்மையான அல்லது வேறுபட்ட பொறுப்பு, திறன், பிரயத்தனம், வேலைத்தல நிலைமைகிளினால் நன்றாகச் சுட்டிக்காட்டப்படுவதாகக் காணப்படுகின்றது.

## எவ்வாறு எனது தொழில் அதிபர் சமமான சம்பளத்தை கணிக்கிறார்?

வேலைகள் வேலை வகுப்புக்களாக வகுக்கப்படுகின்றன. வேலை வகுப்புக்கள் ஒரு சீரான கடமைகள், பொறுப்புக்களைக் கொண்ட நிலைமைகளைக் கொண்டு ஒரே முறைப்படியே கொடுப்பனவுகள் வழங்கப்படுகின்றன. இவ்வேலை வகுப்புக்கள் பெண்களது வேலை, ஆண்கள் வேலை, நடுநிலை வேலை என அடையாளம் காணப்படுகின்றன. குறைந்த பட்சம் 60 வீதமான பதவி நிலைகள் பெண்களால் வகிக்கப்படும் பொழுது அவை பெண்களுக்குரிய வகுப்பாகக் கொள்ளப்படுகின்றன. குறைந்த பட்சம் 70 வீதமான பதவி நிலைகள் ஆண்களால் வகிக்கப்படும் பொழுது அவை ஆண்களுக்குரிய வகுப்பாகக் கொள்ளப்படுகின்றன. வரலாற்று ரீதியான உத்தியோகம் வகித்தற்குரிய நிலையம் பால் அடிப்படையிலான மாறுந்தன்மையும் சில வேலைகளுடன் தொடர்புடையவை என்பதைக் கருத்திற் கொண்டும் ஒரு வேலை ஆண்களது வகுப்புக்குரியதா அல்லது பெண்கள் வகுப்புக்குரியதா என்பதை முடிவு செய்தல் வேண்டும்.

பின்னல் வேலை விபரங்கள் பெண்கள், ஆண்கள் வகுப்புகள் சம்பந்தமாக திரட்டப்படுகின்றது. ஒரு வேலை மதிப்பீட்டுத் திட்டத்தைப் பயன் படுத்தி திரட்டப்பட்ட வேலை விபரங்களை ஒவ்வொரு வேலை வகுப்பாக நான்கு காரணிகளின் அடிப்படையில் மதிப்பீடு செய்ய சட்டம் கோருகின்றது: திறன், பிரயத்தனம், பொறுப்பு, வேலைத்தல நிலைமைகள். என்ன வேலை வகுப்புகளும் மதிப்பீடு செய்யப்பட்ட பின்பு பெண்கள் வேலை வகுப்பு ஆண்கள் வேலை வகுப்புடன் ஒப்பீடு செய்யப்படுகின்றது.

## நீங்கள் ஒரு வேலையாளர் எனின், சமமான சம்பளம் உங்கள் உரிமையாகும்

உங்கள் தொழில் அதிபர் மூன்று வழிகளில் சம்பளச் சமநிலை ஒப்பீடுகளைச் செய்யலாம்:

1. வேலையுடன் வேலையினை ஒப்பிடும் முறை, பெண்கள் வேலை வகுப்புக்களை ஆண்கள் வேலை வகுப்புக்களுடன் ஒரே தாபனத்தில் ஒப்பீடு செய்து அவை பெறுமதியில் சமனானவையா அல்லது ஒப்பிடக்கூடியவையா எனக் கணிக்கின்றனர். வேலைகள் ஒப்பிடக்கூடியவையாக இருந்தால் பெண்களுக்குரிய வேலை வகுப்பிற்கு குறைந்த பட்சம் அதே அளவு கொடுப்பனவுகளை வழங்கல் வேண்டும்.
2. விகிதாசார பெறுமதி மதிப்பீட்டுமுறை ஒரே தாபனத்திலுள்ள (பொதுவாக நேரடி ஒப்பீடுகள் சாத்தியமல்லாவிடில்) பெண்களுக்குரிய வேலை வகுப்புக்களை ஆண்களது வேலை வகுப்புக்களை பிரதிநிதிக்கும் ஒரு தொகுதியுடன் ஒப்பிடுதலாகும். இம்முறைப்படி பெண்கள் தொழில் வகுப்பு ஆண் தொழில் வகுப்பினை பிரதிநிதிக்கும் தொகுதியுடன் ஒரே விதமான மதிப்பு கொடுப்பனவுத் தொடர்பினைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

3. பதிலி ஒப்பீட்டு முறை வேலையுடன் வேலை ஒப்பிடும் முறை. விகிதாசார முறையிலான பெறுமதி ஒப்பீட்டுமுறைகளின் மூலம் சம்பளச் சமநிலையினை எய்த முடியாத ஆடி மாதம் முதலாம் திகதி 1993ம் ஆண்டு வேலையாட்களைக் கொண்ட பொதுத்துறை நிறுவனங்களினால் சம்பளச் சமநிலை ஆணைக்குழுவிருந்து, மீள் பார்வை உத்தியோகத்தரின் உத்தரவின்படி பயன்படுத்தப்படுகின்றது. இம்முறை அதை ஒத்த சேவைகளை வழங்கும் பிறிதொரு தாபனத்திலுள்ள சம்பளச் சமநிலையை எய்திய பெண் வேலைவகுப்புக் குழுவுடன் ஒப்படுவதற்கு அனுமதிக்கின்றது.

---

## எப்பொழுது எனது தொழில் அதிபர் 'சம்பளச் சமநிலை' செய்தல் வேண்டும்?

பெரும்பாலான தொழில் அதிபர்கள் சட்டத்தின்படி ஏற்கனவே சம்பளச் சமநிலைச் செய்முறையினைப் பூர்த்தி செய்திருக்க வேண்டும் அல்லது தமது சம்பள அமைப்புமுறை சம்பளச் சமநிலையினைக் கருத்திற்கொள்ளுவதற்கு ஏற்பாடு செய்திருத்தல் வேண்டும். அவர்கள் தேவையின்படி செய்யவில்லை என நீங்கள் கருதினால் சமசம்பள ஆணைக்குழுவுடன் தொடர்பு கொள்ளவும்.

---

## எனது வேலைக்குரிய சம்பளச் சமநிலையினை எனது தொழில் அதிபர் ஏற்பாடு அல்லது பராமரிக்காது விட்டால் என்ன?

**நீங்கள் ஒரு சங்கத்தினால் பிரதிநிதிக்கப்பட்டால்:**

சங்கம் உங்கள் தொழில் அதிபருடன் பேரம் பேசி சம்பளச் சமநிலையினை எய்தும் வண்ணம் வேண்டப்பட்டது.

**நீங்கள் ஒரு சங்கத்தினால் பிரதிநிதிக்கப்படாவிட்டால்:**

உங்கள் வேலையிடத்தில் சம்பளச் சமநிலை எய்தப்பட்டது என உங்களுக்கு உங்கள் தொழில் அதிபர் எடுத்துக் காட்டக்கூடியதாக இருத்தல் வேண்டும். நீங்கள் சம்பளச் சமநிலை விபரங்களை உங்கள் தொழில் அதிபரிடம் தற்பொழுதோ அல்லது வரும்காலத்திலோ கேட்கலாம். சம்பளச் சமநிலை எய்தப்படவில்லை என்ற திருப்தி உங்களுக்கு இல்லாவிடின், நீங்கள் உங்களது முறைப்பாட்டை ஆணைக்குழுவிடம் தாக்கல் செய்யலாம்.

---

## சம்பளச் சமநிலை எய்தப்பட்டபின் என்ன நடக்கும்?

காலதாமதத்தினால் உங்கள் சம்பளச் சமநிலை இலாபங்கள் புரையோடிப் போகாமல் நஷ்ட ஈட்டுச் செய்முறைகளைப் பராமரிப்பதற்கான ஏற்பாடுகளை வழங்க வேண்டிய தேவையினைச் சட்டம் வேண்டுகின்றது.

---

## நான் ஆணைக்குழுவிற்கு முறைப்பாடு செய்ததை தொழிலதிபர் அறிவாரா?

நீங்கள் அனுமதிக்காவிட்டால், ஆணைக்குழுவிற்கு நீங்கள் முறைப்பாடு செய்யும் பட்சத்தில் உங்கள் பெயரையோ, நீங்கள் முறைப்பாடு செய்ததைப் பற்றியோ உங்களது தொழில் அதிபருக்கு தெரிவிக்காது. ஊங்கள் முறைப்பாட்டினை ஆணைக்குழுவிடம் பிரதிநிதிப்பதற்கு ஒரு முகவரை வைத்துக் கொள்ளலாம். தொழிலாளர் குழுவினர் இணைந்து முறைப்பாட்டினைத் தாக்கல் செய்யலாம்.

## மேலதிக தகவல்களையோ அல்லது உதவியைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கு நான் எங்கு செல்ல வேண்டும்?

நாங்கள் இங்கு உதவி செய்வதற்காக இருக்கின்றோம். உங்கள் கேள்விகளுக்கு நாங்கள் [pecinfo@mol.gov.on.ca](mailto:pecinfo@mol.gov.on.ca) என்ற இலத்திரன் அஞ்சல் விலாசத்திலோ அல்லது 416-314-1896 என்ற தொலைபேசி இலக்கத்திலோ அல்லது 1-800-387-8813 என்ற தீர்வையில்லாத தொலைபேசி இலக்கத்திலோ விடையளிப்போம். பிரசுரங்களும், கருத்தரங்கங்களும் இலவசமாக கிடைக்கும் வசதியுள்ளது. [pecseminars@mol.gov.on.ca](mailto:pecseminars@mol.gov.on.ca) அல்லது [www.gov.on.ca/lab/pec](http://www.gov.on.ca/lab/pec) என்ற இணையத்தளத்திற்கு கூடாகவோ எம்முடன் தொடர்பு கொண்டு கேட்டுப் பெற்றுக் கொள்ளலாம்.

சகல தொடர்புகள் யாவுமும் அந்தரங்கமானவை.

---

### சம்பளச் சமநிலை ஆணைக்குழு

இந்தத் தகவல் அடங்கிய தாள் தகவலுக்காகவேயன்றி மீள்சோதனை செய்யும் உத்தியோகத்தர்களையோ அல்லது சம்பளச் சமநிலை விசாரணை நீதிமன்று விடயங்களை முடிவுசெய்வதையோ மட்டுப்படுத்தும் நோக்கத்துடனல்ல. திட்டவட்டமான விளக்கத்திற்கு சமசம்பளச் சட்டத்தினை உசாவவும்.